



Informe de Progreso
Pacto Mundial 2010

WE SUPPORT

Irium Consulting, S.L.



IRIUM CONSULTING S.L.

Madrid, a 19 de julio de 2011

Desde la Dirección de IRIUM queremos hacer constar nuestra alineación con los principios del Pacto Mundial así como la renovación de nuestro compromiso de adhesión para el próximo año.

IRIUM siempre ha sustentado su trayectoria a lo largo de los años en la implantación de una política corporativa responsable con especial hincapié en las protecciones sociales y laborales de sus empleados, el respeto al medio ambiente y la concienciación hacia un modelo íntegro y honesto de gestión. No obstante, en estos meses transcurridos como firmantes hemos podido comprobar, a raíz de la elaboración del informe de progreso, como nuestra compañía puede desarrollar aun más la protección de los derechos fundamentales en su ámbito de actuación a través del análisis de las actuaciones propias y las labores de vigilancia de los actores de su ámbito de influencia. Hemos visto como potenciar la mejora continua en estos criterios aprendiendo de las prácticas de otras sociedades de nuestra comunidad a través de sus informes de progreso así como mediante los boletines de divulgación que la organización del Pacto Mundial distribuye habitualmente. Y hemos comprobado como la Responsabilidad Social Corporativa debe constituir un pilar fundamental en la elaboración de la política interna de actuación de cualquier empresa en compromiso con la comunidad en la que se encuentra inmersa, lo que a su vez genera las sinergias necesarias para su influencia más allá de nuestro ámbito directo.

En 2010, hemos reforzado nuestra apuesta por una cultura de gestión transparente, de difusión de nuestros principios, a través del lanzamiento de la intranet corporativa donde compartimos siempre actualizados nuestros valores de responsabilidad, las medidas llevadas a cabo para su garantía, las actuaciones a interiorizar y poner en práctica por todos y los canales de comunicación directa con los agentes organizativos en pro de ofrecer una comunicación fluida entre los grupos de interés como clave para la comunicación empresarial. Asimismo, en la creencia de los grandes beneficios que reporta la gestión basada en las buenas prácticas responsables, hemos iniciado esta andadura como firmantes del Pacto Mundial con el objeto de dar mayor visibilidad a las políticas y cultura corporativa de IRIUM con la que divulgar nuestro rechazo firme y persecución de cualquier tipo de coacción, extorsión y soborno.

Otro aspecto que consideramos relevante, sobre el que se trabaja en IRIUM desde el comienzo de su actividad, es el fomento de la contratación con garantías de igualdad por razón de sexo. Tradicionalmente el sector de las TIC en el que desarrollamos nuestra actividad ha sido ocupado mayoritariamente por personal masculino pero fruto de este esfuerzo es que el 57% de los puestos directivos de IRIUM está actualmente ocupado por mujeres.



WE SUPPORT



En materia de medio ambiente hemos promovido las actuaciones responsables desde dos puntos diferenciados: desde los pequeños gestos que todos podemos hacer para contribuir a su cuidado, cuya interiorización divulgamos entre nuestro personal, y desde la vigilancia corporativa implantando un punto limpio interno en las propias instalaciones, realizando un control de la gestión de compras para evitar la adquisición de maquinaria y productos contaminantes y contratando la retirada de residuos a empresas homologadas para ello.

En cuanto a los objetivos futuros que nos planteamos, del análisis de nuestras actuaciones y compromisos en este tiempo de adhesión a los principios de Pacto Mundial, hemos decidido dirigir nuestros esfuerzos en el nuevo periodo que comienza a potenciar la comunicación interempresarial en materia de Prevención de Riesgos Laborales y protección de la seguridad de nuestros colaboradores ampliando y mejorando los mecanismos de vigilancia en este ámbito más allá de las exigencias legales siempre en cumplimiento. Conscientes de que nos encontramos en un sector donde los servicios prestados se llevan a cabo en su mayoría en instalaciones ajenas a nuestra gestión directa, este punto constituye para nosotros un aspecto importante sobre el que trabajar para ofrecer a la sociedad un modelo mejorado de las garantías fundamentales.


IAIUM
Consulting
CIF: B-83366583

Fdo. D. Manuel Rubio Barrio
Director General



Información general

Perfil de la entidad: Irium Consulting, S.L.

- *Dirección:* C/ Golfo de Salónica, 27, 7º
- *Dirección web:* www.irium.es
- *Alto cargo:* Manuel Rubio Barrio, CEO
- *Fecha de adhesión:* 30/09/2010
- *Número de empleados:* 220
- *Sector:* Telecomunicaciones y tecnologías de la información
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Consultoría Tecnológica y servicios a empresas
- *Ventas / Ingresos:* 7.000.000.-€
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* Subvenciones de la FTFE para acciones formativas a los empleados.
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Nos hemos basado en nuestro interés por la gestión transparente como oportunidad comercial frente a clientes actuales y potenciales, por garantizar que nuestros proveedores muestren igualmente dicho compromiso, y por garantizar la mejora continua frente a nuestros empleados.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* España
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* España
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Nos hemos centrado en aspectos relevantes para nuestros grupos de interés susceptibles de generar un impacto significativo positivo en los ámbitos social, económico y ambiental de nuestro entorno más directo.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Una vez completado daremos a conocer sus resultados a través de nuestra intranet corporativa, presentaciones de empresa y logo de adhesión en nuestra web.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* No contamos con menciones oficiales expresas.
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2010
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual



Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* El feedback que nos reportan nuestros grupos de interés, fundamentalmente clientes y mercado potencial, se canaliza a través de nuestro equipo comercial y sus jefes de proyecto quienes reportan, en reuniones periódicas de seguimiento y definición de estrategia, todos aquellos aspectos significativos que detectan. En cuanto a las sugerencias provenientes de empleados se canalizan a través de reuniones de seguimiento, comité de empresa y buzón del empleado en la intranet, informaciones todas ellas reportadas a recursos humanos para su valoración y adopción si procede.
- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* Bajo la supervisión y dirección del Director General (CEO) se organizan Unidades Operativas y Departamentos cuya dirección recae en perfiles ejecutivos. La gestión de la implantación de los 10 principios se lleva a cabo desde la Dirección de Recursos Humanos.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) No

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (Sí) Colaboramos a través de los proyectos humanitarios de Unicef.

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://>
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* martes, 26 de julio de 2011
- *Responsable:* Rocío Martínez Guerra
- *Tipo de informe:* A

• Metodología



DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.



POLÍTICAS

Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.



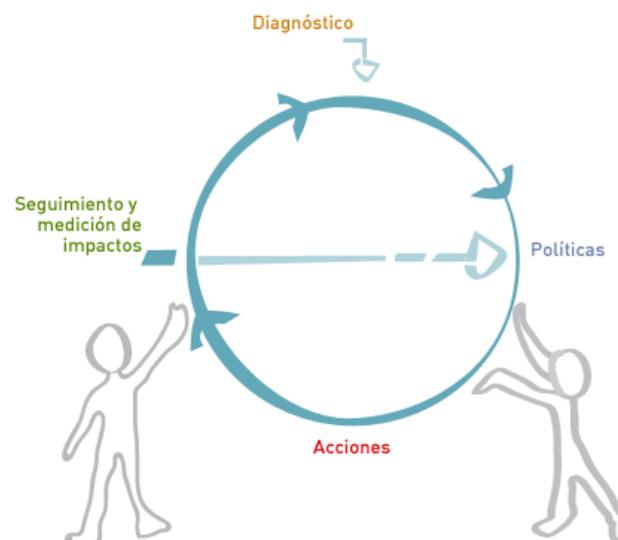
ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.





• Principio 1

Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C1I1)

Ejemplo: La entidad ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgo una falta de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales con sus empleados. El impacto de la entidad en este riesgo, sería el incremento del número de accidentes laborales.

Respuesta: SI

Implantación: Al tener desplazado en instalaciones de clientes al 85% del personal, el aspecto principal a cuidar es la garantía de cumplimiento de los sistemas de Prevención de Riesgos Laborales y elementos y medidas de seguridad por parte de los clientes en los que nuestros empleados se hayan desplazados para la realización de sus trabajos. Potenciamos el uso de la intranet como canal de comunicación permanente donde nuestros empleados pueden mantenerse al corriente de las medidas de seguridad y protección de la salud laboral que les aplican, dado que ellos constituyen el principal agente de vigilancia en cuanto al cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad en las instalaciones donde se hayan destinados.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa? (P1C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Existe una Política general corporativa en la que se incluye en el Manual del Empleado la Filosofía Corporativa y Código de Conducta de la empresa, están definidas las normas éticas de actuación comercial, firmando con todos los agentes intervinientes documentos de confidencialidad y profesionalidad y se revisa anualmente el cumplimiento en material de Protección de Datos de Carácter Personal mediante auditoría externa.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P1C311)

Respuesta: SI

Implantación: Controlamos la implantación del proceso formativo en materia de PRL y externalizamos la implantación y vigilancia de los sistemas de prevención de riesgos laborales facilitando la objetividad de su control. Además se gestiona la coordinación interempresarial en materia de Prevención de Riesgos al objeto de garantizar la aplicación de las medidas correspondientes en todos los clientes donde tenemos personal desplazado.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos (P1C411)

Respuesta: SI

Implantación: Medición y análisis de las sugerencias o quejas recibidas a través de los canales de comunicación habilitados en la intranet corporativa.

Número de accidentes o incidentes laborales ocurridos en cada periodo.

Control de documentación requerida de proveedores y clientes.

Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C511)

Respuesta: 100 %

Implantación: Código de Conducta entregado junto con el Manual del Empleado a todas las nuevas incorporaciones. Publicación del mismo en la Intranet corporativa y en el tablón de anuncios de las oficinas centrales. Recogida de documento firmado por cada empleado de la entrega de las políticas internas de recursos humanos, contrato de trabajo y convenio colectivo de aplicación.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo		
Empleados	No tenemos riesgo		
Proveedores	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Cientes	Políticas internas de gestión		Revisar la política interna y concretarla en documento específico
Empleados	Código de conducta		Seguir difundiéndola a través de la intranet corporativa
	Política de RRHH		Seguir difundiéndola a través de la intranet corporativa
	Reglamento interno		Seguir difundiéndola a través de la intranet corporativa
Proveedores	Reglamento interno		Definir un procedimiento de homologación de proveedores.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Cientes	RSE		Verificar la adecuación de documentación y contratos con clientes
Empleados	RSE		Control de entrega del Código Ético
Proveedores	RSE		Verificar la adecuación de documentación y contratos con clientes

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Cientes	Servicios de atención al cliente		Análizar las quejas y sugerencias recibidas
Empleados	Buzón de sugerencias		Revisar y gestionar las quejas y sugerencias recibidas
	Dirección de RRHH		Revisar y gestionar las quejas y sugerencias recibidas
Proveedores	Cláusulas en contrato	Estudiar la información pública de los proveedores	
	Evaluación Departamento de compras	Estudiar la información pública de los proveedores	

Leyenda:  Progreso adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora





• Principio 2

Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C111)

Respuesta: SI

Implantación: Solicitamos información a nuestros proveedores en cuanto al origen de su cadena de suministros, comprobamos sus datos públicos e incluimos en los nuevos contratos cláusulas de RSC.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C211)

Respuesta: No

Implantación: Vigilamos que no se inicien relaciones comerciales con empresas o entidades cuya cadena de aprovisionamiento o relaciones con terceros puedan incumplir este principio. Para ello estamos empezando a incluir en nuestros contratos con proveedores cláusulas donde manifiestan su compromiso de no vulneración de los derechos humanos en su cadena de suministros.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C311)

Respuesta: SI

Implantación: Como objetivo queremos además plasmar por escrito nuestro proceso de homologación de

proveedores que incluye la verificación de información pública, la inclusión de cláusulas de RSC en los contratos y la vigilancia del cumplimiento en materia de Prevención de Riesgos Laborales de las empresas subcontratadas.

Solicitamos periódicamente a las empresas subcontratadas la documentación necesaria en materia de coordinación interempresarial en PRL así como los boletines de cotización del personal asignado a nuestros servicios.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C411)

Respuesta: 25 %

Implantación: Verificamos de la documentación de PRL, coordinación interempresarial y boletines de cotización a la seguridad social del personal asignado a nuestros servicios. Además, implantaremos el seguimiento y homologación de proveedores a través del CRM corporativo para una mayor control.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Realizar compras cuya cadena de suministro incumpla los Derechos Humanos		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Código ético comercial		Incluir en los nuevos contratos cláusulas de compromiso en este sentido

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	RSE		Redactar por escrito el proceso de homologación de proveedores.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Proveedores			



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Leyenda:  Progreso adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 3

Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos (P3C111)

Respuesta: No

Implantación: Existe comité de empresa en la compañía, plena libertad de asociación y una saneada línea de comunicación y reuniones periódicas con los representantes de los trabajadores.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C211)

Respuesta: SI

Implantación: Tanto en el Manual del Empleado como en la intranet se encuentra la política de comunicación con los departamentos de estructura fomentando el libre acceso, sin limitaciones en su uso, para plantear sus sugerencias y consultas así como para solicitar reuniones con las personas adecuadas a cada una de ellas.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C311)

Respuesta: SI

Implantación: Existe un canal directo a disposición de todos los empleados con Recursos Humanos donde solicitar información, reuniones, plantear consultas, dudas o sugerencias, cuya existencia y uso se describen en el Manual del Empleado que se entrega a cada nueva incorporación y que igualmente se encuentra actualizado en la intranet corporativa. Igualmente el comité de empresa cuenta con un buzón corporativo para facilitar su comunicación con el resto

de la compañía.

Potenciaremos su uso mediante comunicados internos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalas (P3C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Existen canales de comunicación de acceso a todos los empleados, información que se difunde a través del Manual del Empleado y la intranet corporativa, que incluyen buzones de correo para cada área, emails directos de los superiores inmediatos y departamentos de staff y buzón del comité de empresa. Además, se realizan reuniones de seguimiento con los empleados individualmente y con sus representantes.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código de conducta		Potenciar el canal de comunicación con RRHH a través de la intranet
	Convenio colectivo		Potenciar el canal de comunicación con RRHH a través de la intranet
	Política de comunicación con el empleado		Potenciar el canal de comunicación con RRHH a través de la intranet
	Política de RRHH		Potenciar el canal de comunicación con RRHH a través de la intranet

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Acción social		Potenciar el canal de comunicación con RRHH a través de la intranet



Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Leyenda: Progresó adecuadamente Progreso difícil de analizar Con potencial de mejora



• Principio 4

Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C111)

Respuesta: No

Implantación: Cumplimiento estricto del Convenio Colectivo de aplicación y del Estatuto de los Trabajadores.

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C211)

Respuesta: SI

Implantación: Potenciamos las jornadas a tiempo parcial y fomentamos la planificación del calendario laboral atendiendo a las condiciones personales de los empleados.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C311)

Respuesta: SI

Implantación: Cumplimiento del Convenio Colectivo, Estatuto de los Trabajadores y aplicación de normas internas y regulación de la actividad conforme a la normativa recogidas en el Manual del Empleado.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C411)

Respuesta: SI

Implantación: La empresa, además de exigir estrictamente el cumplimiento de las normas laborales y políticas de contratación vigentes, fomenta a través de su cadena de mandos:

- la adecuación de cargas de trabajo
- la aplicación de jornadas flexibles adecuadas a cada servicio
- el control de clima laboral a través de la comunicación directa con los empleados en reuniones de seguimiento con sus responsables más inmediatos
- el estilo de mando participativo y no coercitivo
- la aplicación de normas de comunicación basadas en la tolerancia y el respeto mutuo



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C511)

Respuesta: SI

Implantación: El Dpto. de RRHH efectúa una acción de control mediante revisiones internas y seguimientos periódicos de la correcta aplicación de las políticas.

Existen en la compañía:

- reducciones de jornada en horarios adaptados a las necesidades de los empleados solicitantes
- beneficios sociales como ayuda para comida o para guardería
- potenciación del desarrollo profesional y personal a través de la subvención a empleados de cursos de formación
- vigilancia de la actividad laboral mediante un sistema informático de control de presencia

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Mujeres embarazadas en plantilla Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.) Personal con enfermedades que necesiten atención regular médica Personas que quieran desarrollar su carrera profesional (formación)		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código ético/conducta		Vigilar el cumplimiento estricto de las normas y políticas internas
	Contrato de trabajo		Vigilar el cumplimiento estricto de las normas y políticas internas
	Convenio colectivo		Vigilar el cumplimiento estricto de las normas y políticas internas
	Política de RRHH		Vigilar el cumplimiento estricto de las normas y políticas internas

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Acción social		Aplicación del Convenio Colectivo, Estatuto y Políticas de RRHH

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla. (P5C111)

Respuesta: No

Implantación: no aplica



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente? (P5C211)

Respuesta: SI

Implantación: no aplica



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P5C311)

Respuesta: No

Implantación: no aplica

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo		No aplica. Prohibido expresamente por las leyes laborales

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta		No aplica. No se contratan menores en la empresa.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 6

Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C111)

Respuesta: SI

Implantación: No existe este riesgo en la compañía precisamente porque contamos con un procedimiento claro en cuanto al modo de seleccionar a las personas para ocupar cada cargo. Este sistema se basa en el análisis de cada puesto de trabajo definiendo el profesiograma que debe cumplir cada perfil a seleccionar según criterios de formación, experiencia profesional y conocimientos técnicos.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? (P6C211)

Respuesta: SI

Implantación: La política de RRHH recoge la incorporación habitual de personal en prácticas a través de convenios de colaboración con universidades y centros de formación de grado superior, la contratación de un porcentaje mínimo de personal con minusvalías reconocidas tal y como establece la normativa legal vigente, la selección de personal en base a criterios objetivos de alcance de hitos formativos y experiencia profesional concreta con independencia de cualquier otra consideración, la adaptación de los puestos de trabajo a características especiales reconocidas, etc.

Además, el código de conducta corporativo rechaza y persigue explícitamente cualquier manifestación discriminatoria en la compañía.



ACCIONES:



¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C311)

Respuesta: SI

Implantación: Nuestra compañía no presenta especial problemática en este aspecto, no obstante se hace hincapié en la concienciación de todo el personal a través del Manual del Empleado, en su apartado de código ético, la vigilancia de la objetividad de los procesos de selección que se llevan a cabo o la realización de becas formativas en los Dptos aptos para ello.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma. (P6C411)

Respuesta: SI

Implantación: En IRIUM el 57% de los puestos directivos están ocupados por mujeres. Este aspecto no es un problema en la empresa.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C511)

Directivos frente a empleados: 3,18 %

Directivos mujeres: 57 %

Directivos hombres: 43 %

Mujeres: 25,47 %

Hombres: 74,52 %

Mayores de 45 años: 5,09 %

Menores de 30 años: 41,4 %

Empleados no nacionales: 9,55 %

Empleados con contrato fijo: 58 %

Empleados con contrato temporal: 42 %

Implantación: La influencia de este factor en nuestra empresa viene dado por los puestos técnicos (90% de la plantilla) de mayor atractivo tradicional para el género masculino lo que facilita que los porcentajes de hombres sean más altos.

¿Dónde publica la entidad la composición de órganos directivos y el resto de empleados? (P6C611)

Respuesta: SI

Implantación: Nuestra compañía cuenta con un equipo bastante pequeño en los departamentos de estructura de modo que es conocido por todos a pesar de no estar publicado expresamente.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C711)

Respuesta: 0

Implantación: No tenemos problemática en este sentido.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código de conducta		Divulgación del Plan de Igualdad
	Código Ético		Divulgación del Plan de Igualdad
	Política de contratación y selección		Divulgación del Plan de Igualdad
	Política de igualdad		Divulgación del Plan de Igualdad
	Política de Integración Social		Divulgación del Plan de Igualdad
	Política de RRHH		Divulgación del Plan de Igualdad

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Formación		Divulgación del Plan de Igualdad
	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades		Divulgación del Plan de Igualdad



 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Registros oficiales		Divulgación del organigrama en la intranet corporativa

Leyenda:  Progreso adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 7

Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C111)

Respuesta: SI

Implantación: Se fomenta los comportamientos responsables en materia de medio ambiente a través de:

- cartelería indicando el punto limpio interno
- comunicados sobre el ahorro energético en el puesto de trabajo
- recomendaciones sobre el reciclado de material
- compra de consumibles reciclados
- retirada de material técnico contaminante a través de empresas de recogida especializadas



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C211)

Respuesta: 0

Implantación: Se realizan actividades de divulgación fomentando las acciones indicadas.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			



 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	Sensibilización en materia medio ambiental		Difundir las acciones llevadas a cabo para mayor concienciación

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 8

Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C111)

Respuesta: No

Implantación: No tenemos riesgo.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C211)

Respuesta: SI

Implantación: Aunque nuestras políticas se hayan implantadas e integradas en la cultura corporativa no se hayan recogidas expresamente en un procedimiento escrito.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C311)

Respuesta: SI

Implantación: El Dpto. de Servicios Generales cuida por el correcto uso y óptimo aprovechamiento de los recursos energéticos fomentando el reciclado y cuidado del medio ambiente con acciones como:

- cartelería indicando el punto limpio interno de las oficinas
- contratación de servicios especiales homologados de recogida de material contaminante

- comunicados sobre el ahorro energético en el puesto de trabajo
- recomendaciones sobre el reciclado de material
- control de las compras de maquinaria con bajos índices de componentes contaminantes

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año.

Electricidad: 4080

Agua: 0

Papel: 720

Implantación: Los niveles de consumo se han mantenido a pesar de haber alojado en nuestras instalaciones un proyecto de desarrollo de software que supuso un incremento del 27% en el número de puestos de trabajo. No indicamos el gasto en agua debido a que está incluido en el precio de alquiler de nuestras oficinas.

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C511)

Respuesta: No

Implantación: En los departamentos de estructura colaboran un número pequeño de empleados, estando la inmensa mayoría destinados en proyecto en instalaciones del cliente donde la medida de estos criterios es inaccesible. En nuestras propias instalaciones se realiza de modo personalizado no siendo necesario establecer un sistema de control más procedimentado.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado	Política de reciclaje		Divulgar las acciones implantadas en la intranet corporativa
	Política de reducción de consumo		Divulgar las acciones implantadas en la intranet corporativa



Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	Acción social		Redactar el procedimiento de medidas medioambientales

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos mecanismo de seguimiento		No aplica.

Leyenda: Progreso adecuadamente Progreso difícil de analizar Con potencial de mejora



• Principio 9

Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C111)

Respuesta: No

Implantación: Dirigimos los esfuerzos en materia de I+D a la mejora de procesos en la automatización y digitalización de archivos reduciendo al máximo el consumo de papel y la necesidad de espacios de almacenamiento. En cuanto a otras tecnologías, las compras importantes de material tecnológico se realizan a través de proveedores que distribuyen material regulado y controlado por las normas de la Comunidad Económica Europea de fabricantes de primer nivel reconocidos internacionalmente.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C211)

Respuesta: 1

Implantación: Se han realizado desarrollos a medida e integración de programas de gestión que reduzcan el almacenamiento documental en papel y se cuenta con un sistema de climatización con temporizador y termostatos por cada 4 puestos de trabajo.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			



 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta		Reducción del consumo de papel.

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Leyenda:  Progreso adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 10

Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C111)

Respuesta: No

Implantación: Nuestra empresa no presenta riesgo en este aspecto ya que es conocido por todos los empleados con cargos de responsabilidad el posicionamiento firme de la Dirección en contra de cualquier práctica cuestionable en este sentido y las consecuencias sancionadoras que supondrían.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C211)

Respuesta: SI

Implantación: El código de conducta es conocido por el 100% de los empleados de la compañía donde se incluye la política de transparencia que se exige en todos los ámbitos, incluyendo por tanto a todos aquellos empleados en relación con clientes y proveedores de modo que están en disposición de realizar un control y vigilancia del cumplimiento de dichas premisas.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C311)

Respuesta: SI

Implantación: Es a través de los propios empleados que conocen el código de conducta corporativo, así como los

mecanismos de comunicación a la Dirección en caso de detectar anomalías en este sentido, que se regulan las relaciones con terceros evitando toda práctica reprobable.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad(P10C411)

Clientes: 25

Empleados: 100

Proveedores: 25

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti corrupción? (P10C511)

Respuesta: SI

Implantación: El principal punto de referencia que utilizamos para el control de prácticas cuestionables en materia de corrupción son las auditorías financieras externas no habiéndose detectado nunca pagos dudosamente justificados o ingresos desproporcionados o de procedencia desconocida. Igualmente en este sentido, el Departamento de Administración aplica una estricta política de justificación de cobros y pagos así como una labor de seguimiento exhaustivo de control presupuestario.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Competencia desleal Favoritismos Incumplimiento de la normativa		
Empleados	Aceptación de regalos Favoritismos		
Proveedores	Control de proveedores Favoritismos		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Cientes	No tenemos política		Redacción escrita de las políticas de interacción responsable con terceros
Empleados	Código de conducta Normas éticas y valores corporativos		Vigilancia del cumplimiento de nuestro código de conducta Vigilancia del cumplimiento de nuestro código de conducta
Proveedores	No tenemos política		Redacción escrita de las políticas de interacción responsable con terceros

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Cientes	Difusión de la política		Difusión del código de conducta
Empleados	Comunicación interna y externa		Difusión del código de conducta
Proveedores	No tenemos acción concreta		Difusión del código de conducta

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Cientes	Auditorías		Auditorías financieras
Empleados	Otros		Contactos y reuniones de seguimiento
Proveedores	Auditorías		Auditorías financieras

Leyenda:  Progreso adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Tabla de contenido

Esta tabla de contenido presenta la conexión de indicadores del Informe de Progreso de la Red Española de Naciones Unidas con los indicadores GRI. Para alcanzar el nivel C de reporting de la iniciativa GRI, se requiere que la entidad cumplimente los puntos mencionados a continuación:

- Indicadores de información general de la entidad (Perfil de la entidad, estrategia y gobierno y objetivos y temáticas de Naciones Unidas: 1.1; 2.1 - 2.10; 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12; 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15)
- Un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica (EC), Social (LA, PR, HR, SO) y Ambiental (EN).

Para encontrar más información sobre los requisitos exactos de reporting de GRI, se recomienda consultar los informes G3 y G3.1 de GRI.

Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del Compromiso	Indicador
1	Carta de Renovación del Compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
2	Dirección	2.4
3	Nombre de la entidad	2.1
4	Persona de contacto	3.4
5	Número de empleados	2.8
6	Sector	2.2
7	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
8	Ventas e ingresos	2.8
9	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
10	Identificación de los Grupos de Interés	4.14
11	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
12	Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos	2.5, 2.7
13		2.6
14		2.9
15	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
16	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el informe de progreso?	3.5
17		3.8
18		3.10
19		3.11
20	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
21	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10
22	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

23	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
24	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
Estrategia y gobierno		
25	Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
26	Indique como la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
27	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
28		4.3
29		4.4
Objetivos y temáticas de Naciones Unidas		
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
PRINCIPIO 1		
P1C111	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C211	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa?	
P1C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P1C411	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C511	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
PRINCIPIO 2		
P2C111	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P2C211	¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
P2C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P2C411	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

PRINCIPIO 3		
P3C1I1	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
P3C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P3C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalas	LA12
PRINCIPIO 4		
P4C1I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C2I1	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C3I1	¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales?	EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P4C4I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos.	LA3
PRINCIPIO 5		
P5C1I1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.	HR6
P5C2I1	¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P5C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
PRINCIPIO 6		
P6C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P6C2I1	¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

	personas en riesgo de exclusión?	
P6C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P6C4I1	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma.	
P6C6I1	¿Dónde publica la entidad la composición de órganos directivos y el resto de empleados?	
P6C7I1	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización
P7C2I1	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
PRINCIPIO 8		
P8C1I1	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
P8C2I1	¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?	
P8C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P8C5I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
PRINCIPIO 9		
P9C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P9C2I1	Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	
PRINCIPIO 10		
P10C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto	
P10C2I1	¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	Dimensión social/Sociedad/Política
P10C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	Dimensión social/Sociedad/Formación y Sensibilización



P10C511	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
	ÍNDICE	
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12